

Een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten per 1 januari 2026



De nieuwe CAO voor Uitzendkrachten gaat in op 1 januari 2026 en sluit goed aan bij het wetsvoorstel 'Meer Zekerheid voor Flexwerkers'. Niet alleen verbeteren jouw arbeidsvoorwaarden, je krijgt ook meer zekerheid over je werk. Daar zijn we blij mee.

Gelijkwaardige beloning

Vanaf 1 januari 2026 krijg jij recht op gelijkwaardige beloning. Dat betekent dat jouw totale pakket aan arbeidsvoorwaarden evenveel waard moet zijn als dat van iemand in dezelfde of een vergelijkbare functie bij jouw opdrachtgever. Dus niet meer alleen op de onderdelen van de inlenersbeloning, maar op **alle** arbeidsvoorwaarden.

De voorwaarden hoeven niet precies hetzelfde te zijn, maar samen moeten ze evenveel waard zijn. Anders gezegd: je krijgt onderaan de streep hetzelfde, alleen de inhoud om tot diezelfde waarde te komen, kan verschillen.

Een paar voorbeelden

1 Op dit moment heb jij volgens de CAO recht op 25 vakantiedagen. Krijgen collega's bij het bedrijf waar je werkt 30 vakantiedagen? Dan moet de waarde van die 30 vakantiedagen vanaf 1 januari 2026 ook terugkomen in jouw arbeidsvoorwaarden.

2 Krijgen de collega's bij het bedrijf waar jij werkt een winstuitkering? Dan houden wij vanaf 1 januari ook rekening met deze winstuitkering, bij het bepalen van jouw arbeidsvoorwaarden.

3 Op dit moment heb je bij ziekte recht op 90% loondoorbetaling tijdens het eerste ziektejaar en 80% tijdens het tweede ziektejaar. Wordt bij het bedrijf waar je werkt bij ziekte 100% van het loon doorbetaald, dan moeten wij daar ook rekening mee houden bij jouw arbeidsvoorwaarden.



Overgangsrecht

Soms kan het zijn dat je arbeidsvoorwaarden nu 'rijker' zijn dan je nieuwe arbeidsvoorwaarden op basis van de gelijkwaardige beloning. Bijvoorbeeld, wanneer jouw opdrachtgever 20 vakantiedagen heeft, terwijl je nu recht hebt op 25 vakantiedagen. Je houdt dan nog 6 maanden recht op je oude, gunstigere arbeidsvoorwaarden. Zo kun je aan de situatie wennen.

Schrik niet, vaak wordt dit al gecompenseerd in andere voorwaarden waar je nu (nog) geen recht op hebt.

Pensioen

Vanaf 1 januari 2026 wordt de pensioenregeling beter. Je bouwt dan meer pensioen op. De premie (het bedrag dat wekelijks wordt betaald voor je pensioen) wordt wel hoger. Adecco betaalt het grootste deel van deze premie, maar je gaat zelf ook meer betalen dan je nu gewend bent. Zo spaar je meer voor later.

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en daarmee onderdeel van de gelijkwaardige beloning. Er wordt dus ook gekeken naar de pensioenregeling die geldt bij het bedrijf waar je werkt. Heeft jouw opdrachtgever een beter pensioen? Dan houden wij daar rekening mee in je totale arbeidsvoorwaarden.

Is het pensioen bij je opdrachtgever minder goed of is er helemaal geen regeling? Dan blijft jouw recht op de nieuwe uniforme pensioenregeling voor uitzendmedewerkers bestaan.

Jouw rechtspositie in het fasesysteem

Bij uitzenden werken we met een fase-systeem. Daarin kennen we 3 fases, fase A, B en C. De fase waarin je zit bepaalt jouw rechtspositie.

Als de wet 'Meer Zekerheid voor Flexwerkers' ingaat (dat is waarschijnlijk per 1 januari 2027), dan verandert dit fasesysteem en wordt jouw rechtspositie beter. Hoe precies, dat zie je in het schema hiernaast!

De drie fases in het fasesysteem

- A Fase A**
Duurt 52 gewerkte weken, waarin je meerdere kortdurende contracten kunt krijgen. Dit blijft zo.
- B Fase B**
Duurt nu 3 jaar, maar dit wordt 2 jaar, waarin je maximaal 6 tijdelijke contracten mag krijgen.
- C Fase C**
In deze fase krijg je een contract voor onbepaalde tijd. Dit blijft hetzelfde.

De onderbrekingstermijn

Nu begin je vooraan in fase A als je meer dan 6 maanden niet voor Adecco hebt gewerkt. Dat verandert: voortaan geldt een termijn van 60 maanden (5 jaar). Alleen als je langer dan 5 jaar niet voor Adecco hebt gewerkt, begin je helemaal opnieuw in fase A. Meer werkzekerheid voor jou dus!

Heb je vragen?

Stel je vragen aan jouw vaste contactpersoon bij Adecco. Houd er wel rekening mee dat we waarschijnlijk nog niet alle vragen kunnen beantwoorden.

Op dit moment zijn we in gesprek met je opdrachtgever, om totale waarde van de arbeidsvoorwaarden te bepalen, die gelden voor medewerkers in dezelfde of een vergelijkbare functie als die van jou. Als dit duidelijk is gaan we bekijken hoe die gelijkwaardige beloning er voor jou gaat uitzien.

Natuurlijk blijven wij je vanaf nu hiervan op de hoogte houden!

